

# LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN

34. Jahrgang 2019

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

## In dieser Ausgabe lesen Sie:

### Aktuelles aus der Lohnsteuer

|           |   |      |
|-----------|---|------|
| (30-2019) | Keine Firmenwagennutzung bei Minijob im Ehegattenbetrieb  | S. 2 |
| (31-2019) | Bewertung der unentgeltlich oder verbilligt überlassenen Heizung sowie der Warmwasserversorgung | S. 2 |
| (32-2019) | Sensibilisierungswoche durch Arbeitgeber ist steuerpflichtiger Arbeitslohn                      | S. 3 |
| (33-2019) | Unfall und Umzug im beruflichen Zusammenhang  | S. 5 |
| (34-2019) | Statt Gleitzone bei den Midijobs ab Juli Übergangsbereich                                       | S. 6 |
| (35-2019) | Minijobber aus dem Ausland  | S. 8 |

## Die Lohnsteuer-Mitteilungen werden digital!

Ab jetzt werden die Lohnsteuer-Mitteilungen ausschließlich in digitaler Form erscheinen. Sie werden Ihre Ausgaben deshalb nicht mehr in gedruckter Form auf dem Postweg erhalten, sondern monatlich online als ausdrucksfähiges PDF.

Wenn Sie Fragen haben, so wenden Sie sich gerne an unsere Ansprechpartnerin Judith Todd:  
Telefon: 02234/98949-26 | E-Mail: todd@datakontext.com.

Anzeige

## 37. alga-Jahresforum

Entgeltabrechnung und -systeme sowie Personalbetreuung  
vom 3.-4. Juni 2019 in Köln

Teilnehmergebühr: € 1.290,-, ab dem 2. Teilnehmer € 1.140,- zuzügl. MwSt

Weitere Informationen auf [www.datakontext.com](http://www.datakontext.com).

Im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht informieren Sie unsere Experten aus erster Hand über aktuelle Gesetzesänderungen/-vorhaben sowie verwaltungsseitige Neuregelungen in der Entgeltabrechnung und Personalbetreuung, erläutern Ihnen deren praktische Umsetzung und diskutieren mit Ihnen über Auslegungsfragen.

- 7. SGB IV-Änderungsgesetz
- Digitalisierung im Arbeitgebermelde- und -bescheinigungsverfahren
- Übergangsbereich ab 01.07.2019
- AG-Zuschuss wegen ersparter SV-Beiträge bei Entgeltumwandlung
- Zahlstellenverfahren
- Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Jahressteuergesetz 2019?
- Aktuelle BMF-Schreiben
- Aktuelle Rechtsprechung des EuGH, BAG, BFH aus Sicht der Entgeltabrechnung

## Aktuelles aus der Lohnsteuer

### (30-2019) Keine Firmenwagennutzung bei Minijob im Ehegattenbetrieb

#### ■ Problem:

**Ist ein Arbeitsvertrag unter Ehegatten anzuerkennen, wenn der Ehegatte als Minijobber beschäftigt wird und zugleich einen Firmen-PKW zur uneingeschränkten Privatnutzung ohne Selbstbeteiligung überlassen bekommt?**

#### Die Entscheidung des Gerichts:

Diese Fragen haben die Richter des BFH mit Urteil vom 10.10.2018 zum Aktenzeichen X R 44-45/17 entschieden, welches am 27.02.2019 veröffentlicht wurde.

Das Urteil finden Sie hier: [www.datakontext.com/30-2019](http://www.datakontext.com/30-2019).

#### Sachverhalt:

*Der gewerblich tätige Unternehmer beschäftigte seine Ehefrau als Büro- und Kurierkraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von neun Stunden mit einem Monatslohn von 400 Euro. Im Rahmen des Arbeitsvertrages überließ er ihr einen PKW zur uneingeschränkten Privatnutzung. Den darin liegenden geldwerten Vorteil, der nach der sog. 1-Prozent-Methode ermittelt wurde, rechnete der Arbeitgeber auf den monatlichen Lohnanspruch von 400 Euro an und zog seinerseits den vereinbarten Arbeitslohn als Betriebsausgabe bei seinen Einkünften aus einem Gewerbebetrieb ab. Das Finanzamt erkannte das Arbeitsverhältnis steuerlich jedoch nicht an, da die Entlohnung in Gestalt einer PKW-Überlassung im Rahmen eines „Minijobs“ einem Fremdvergleich nicht standhalte. Das Finanzgericht gab der Klage dagegen statt.*

#### Entscheidung:

Die Richter des BFH hoben die finanzgerichtliche Entscheidung auf und gingen von einer fremdunüblichen Ausgestaltung des Arbeits-

verhältnisses aus und erkannten das Arbeitsverhältnis und damit die Betriebsausgaben nicht an.

Arbeitsverträge zwischen nahen Angehörigen müssen nach Ansicht der Richter für die steuerrechtliche Beurteilung sowohl hinsichtlich der wesentlichen Vereinbarungen als auch hinsichtlich der Durchführung denjenigen Maßstäben entsprechen, die fremde Dritte vereinbaren würden.

Nach diesen Grundsätzen sind die Richter der Ansicht, dass eine uneingeschränkte und zudem selbstbeteiligungsfreie Nutzungsüberlassung eines Firmenwagens für Privatfahrten an einen familienfremden „Minijobber“ ausgeschlossen ist. Denn ein Arbeitgeber werde im Regelfall nur dann bereit sein, einem Arbeitnehmer die private Nutzung eines Dienstfahrzeugs zu gestatten, wenn die hierfür kalkulierten Kosten (u. a. Kraftstoff für Privatfahrten) zuzüglich des Barlohns in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der erwarteten Arbeitsleistung stünden.

Bei einer lediglich geringfügig entlohnten Arbeitsleistung steige nach Auffassung der Richter das Risiko des Arbeitgebers, dass sich die Überlassung eines Firmenfahrzeugs für ihn wegen einer nicht abschätzbaren Intensivnutzung durch den Arbeitnehmer nicht mehr wirtschaftlich lohne.

#### ! Praxishinweis:

Beim V. Senat des BFH ist noch die Frage anhängig, ob das Finanzamt zu Recht den Vorsteuerabzug für die Anschaffungs- und Betriebskosten des der Ehefrau betrieblich überlassenen Autos verweigert hat (Az.: V R 31/18).

### (31-2019) Bewertung der unentgeltlich oder verbilligt überlassenen Heizung sowie der Warmwasserversorgung

#### Hintergrund:

Bei einer Wohnungsüberlassung ist auch die unentgeltliche oder verbilligte Heizung zu bewerten. Im Grundsatz ist für die Bewertung dieses zusätzlichen geldwerten Vorteils der übliche Endpreis am Abgabeort maßgebend.

Da der übliche Endpreis am Abgabeort für den Sachbezug „Heizung“ oft schwierig zu ermitteln ist, z. B. wenn für eine im Betriebsgebäude befindliche Wohnung keine gesonderte Abrechnung erfolgt, gelten Vereinfachungsregelungen.

Kann der übliche Endpreis am Abgabeort bei der Gewährung unentgeltlicher oder verbilligter Heizung als Sachbezug nicht individuell ermittelt werden (z. B. anhand einer Heizkostenabrechnung für die

Wohnung), bestehen seitens der Finanzverwaltung keine Bedenken, wenn die als Entgelt für Heizkosten und Warmwasserversorgung für Dienstwohnungen im öffentlichen Dienst festgelegten Beträge angesetzt werden.

Die Werte für die Heizkosten werden jährlich im Nachhinein für die Zeit 01.07. bis zum 30.06. des Vorjahres bekannt gemacht und beziffern den Jahresbetrag je Quadratmeter Wohnfläche für den jeweiligen Brennstoff.

Für den Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2018 wurden folgende Beträge festgesetzt:

Fossile Brennstoffe 8,95 Euro/qm,

Fernwärme und übrige Heizungsarten 12,34 Euro/qm.

Da die neuen Werte immer erst im Nachhinein festgesetzt werden, können die genannten Beträge so lange angesetzt werden, bis die

neuen Werte für den Zeitraum 01.07.2018 bis 30.06.2019 festgesetzt worden sind.

Für die Warmwasserversorgung über die Sammelheizung ist neben dem Heizkostenbetrag für jeden vollen Kalendermonat ein Betrag von 1,83 Prozent des jährlichen Wertes der Heizkosten anzusetzen.

#### » Beispiel

Für eine 90-qm-Wohnung ist der geldwerte Vorteil für die unentgeltliche Heizung (Ölheizung und Warmwasseraufbereitung) wie folgt zu ermitteln:

Heizung: 90 qm x 8,95 Euro = 805,50 Euro jährlich,  
monatlich 1/12: 67,12 Euro.

Warmwasserzuschlag monatlich 1,83 Prozent von 805,50 Euro:  
14,74 Euro = geldwerter Vorteil monatlich 81,86 Euro.

#### ! Praxishinweis:

Der geldwerte Vorteil für die verbilligte oder unentgeltliche Heizung bei einer Wohnungsüberlassung an den Arbeitnehmer muss stets zusätzlich ermittelt werden.

### (32-2019) Sensibilisierungswoche durch Arbeitgeber ist steuerpflichtiger Arbeitslohn

#### ■ Problem:

**Fällt eine Sensibilisierungswoche, die der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer anbietet, unter den steuerpflichtigen Arbeitslohn?**

#### Die Entscheidung des Gerichts:

Mit Urteil vom 21.11.2018 zum Aktenzeichen VI R 10/17 hat der BFH entschieden, dass der Arbeitgeber mit der Teilnahme an einer Sensibilisierungswoche seinen Arbeitnehmern steuerbaren Arbeitslohn zuwendet. Das Urteil finden Sie hier: [www.datakontext.com/32-2019](http://www.datakontext.com/32-2019).

#### Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin erstellte ein Konzept, das dazu dienen sollte, die Beschäftigungsfähigkeit, Leistungsfähigkeit und Motivation der aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmend alternden Belegschaft zu erhalten. Im Rahmen dieses Konzepts bot die Arbeitgeberin ihren Arbeitnehmern ein einwöchiges Einführungsseminar zur Vermittlung grundlegender Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil an. Diese sog. Sensibilisierungswoche umfasste u. a. Veranstaltungen, Kurse und Workshops betreffend Ernährung und Bewegung, Körperwahrnehmung und Eigendiagnostik, (Herz-Kreislauf-)Training und Belastung, Achtsamkeit, Eigenverantwortung und Nachhaltigkeit sowie ein Koordinationstraining für den Alltag. Nach dem von der Arbeitgeberin erstellten Material war die Sensibilisierungswoche ein unverzichtbarer strategischer Grundpfeiler der Personal-, Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung. Es gehe darum, Führungsstil, Mitbestimmung, Umgang und Kommunikation im Hinblick auf gesundheitliche Auswirkungen zu überprüfen.

Das Angebot richtete sich an sämtliche Mitarbeiter der Arbeitgeberin. Eine Pflicht zur Teilnahme an der Sensibilisierungswoche bestand nicht. Hatte ein Arbeitnehmer die Teilnahme zugesagt, war er aber verpflichtet, an der Sensibilisierungswoche teilzunehmen. Bei Verletzung dieser Verpflichtung drohten Sanktionen. Die Teilnehmer hatten einen dies regelnden Vertrag zu unterzeichnen.

Die Kosten für die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche bezifferte die Klägerin auf ca. 1.300 Euro pro Mitarbeiter (Übernachungskosten

für sechs Übernachtungen 204 Euro, Verpflegungskosten 330 Euro und Seminarkosten 766 Euro). Diese Kosten übernahm die Arbeitgeberin. Die Fahrtkosten hatten die teilnehmenden Arbeitnehmer selbst zu tragen. Sie hatten für die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche zudem Zeitguthaben oder Urlaubstage aufzuwenden.

Im Streitzeitraum (2008 bis 2010) nahmen ca. 16,5 Prozent der Arbeitnehmer der Klägerin an einer solchen Sensibilisierungswoche teil. Zwei gesetzliche Krankenkassen beteiligten sich mit Zuschüssen gemäß § 20a SGB V an den Kosten der Sensibilisierungswochen. Die Arbeitgeberin wurde für ihren Einsatz zugunsten ihrer Mitarbeiter mehrfach ausgezeichnet.

Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat das Finanzamt die Auffassung, die Arbeitgeberin habe ihren Arbeitnehmern durch die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche Sachbezüge zugewandt, die lediglich in dem gemäß § 3 Nr. 34 EStG beschriebenen Umfang steuerfrei zu belassen seien. Das Finanzamt forderte daher Lohnsteuer einschließlich Nebenabgaben nach. Das Finanzgericht bestätigte die Auffassung des Finanzamts.

#### **Entscheidung:**

Die Richter des BFH gaben dem Finanzamt Recht.

Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG – neben Gehältern und Löhnen – auch andere Bezüge und Vorteile, die „für“ eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden, unabhängig davon, ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht und ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handelt (§ 19 Abs. 1 Satz 2 EStG). Diese Bezüge oder Vorteile gelten dann als für eine Beschäftigung gewährt, wenn sie durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst sind, ohne dass ihnen eine Gegenleistung für eine konkrete (einzelne) Dienstleistung des Arbeitnehmers zugrunde liegen muss. Eine Veranlassung durch das individuelle Dienstverhältnis ist vielmehr zu bejahen, wenn die Einnahmen dem Empfänger mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis zufließen und sich als Ertrag der nichtselbständigen Arbeit darstellen, wenn sich die Leistung des Arbeitgebers also im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweist.

Vorteile, die sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen erweisen, sind dagegen nicht als Arbeitslohn anzusehen. Vorteile besitzen danach keinen Arbeitslohncharakter, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Das ist der Fall, so die Richter, wenn sich aus den Begleitumständen wie Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und seiner besonderen Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck ergibt, dass diese Zielsetzung ganz im Vordergrund steht und ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann.

Ob sich eine unentgeltlich oder verbilligt überlassene Sachzuwendung als geldwerter Vorteil oder als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung des Arbeitgebers erweist, hängt folglich von den Umständen des Einzelfalls ab, so die Richter. Ergibt die Würdigung aller Umstände des Einzelfalls, dass die Zuwendung ausschließlich oder ganz überwiegend der Entlohnung des Arbeitnehmers dient, ist der geldwerte Vorteil in voller Höhe Arbeitslohn. Ergibt die Würdigung demgegenüber, dass sich die Zuwendung nahezu ausschließlich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweist, liegt insgesamt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Dies gilt nach Auffassung der Richter auch, wenn die Zuwendung für den Arbeitnehmer mit angenehmen Begleitumständen verbunden ist.

Eine Sachzuwendung kann nach der Ansicht der Richter auch gemischt veranlasst sein, so dass eine Aufteilung in Arbeitslohn und eine Zuwendung im betrieblichen Eigeninteresse in Betracht kommt.

Nach der bisherigen Rechtsprechung ist z. B. in der Übernahme von Kurkosten durch den Arbeitgeber grundsätzlich Arbeitslohn zu sehen. Dagegen können vom Arbeitgeber veranlasste unentgeltliche Vorsorgeuntersuchungen ebenso im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegen wie Maßnahmen zur Vermeidung berufsbedingter Krankheiten.

Nach den bindenden tatsächlichen Feststellungen des Finanzgerichts handelte es sich bei der Sensibilisierungswoche um eine gesundheitspräventive Maßnahme der Arbeitgeberin für ihre Arbeitnehmer, die keinen Bezug zu berufsspezifisch bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufwies. Nach dem Inhalt des festgestellten Wochenplans bildete die Gesundheitsvorsorge einen Hauptgegenstand der Sensibilisierungswoche. Dem entspricht es, dass zwei gesetzliche Krankenkassen im Zusammenhang mit der Sensibilisierungswoche Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention nach §§ 20, 20a SGB V erbrachten. Die Sensibilisierungswoche vermittelte nach Auffassung der Richter nach dem Wochenplan insbesondere Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil. Neben allgemeinen Gesundheitsfragen wurden im Rahmen der Sensibilisierungswoche auch Themen wie Burnout, Stressbewältigung und die Erkennung eigener Defizite behandelt.

Nach Ansicht der Richter gewährte die Arbeitgeberin ihren Arbeitnehmern durch die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche hier nach Vorteile, die mit der Gesundheitsförderung in den Bereich der Lebensführung fielen. Die Arbeitnehmer waren durch diese Zuwendungen privat bereichert. Die Zuwendung der Vorteile war auch durch das Dienstverhältnis veranlasst, so die Richter weiter.

Ob eine Zuwendung durch das Dienstverhältnis veranlasst ist, obliegt in erster Linie der tatrichterlichen Würdigung durch das Finanzgericht. Die persönlichen Auffassungen und Einschätzungen der an der Zuwendung Beteiligten sind insoweit unerheblich, so die Richter.

Die tatrichterliche Würdigung der finanzgerichtlichen Richter, dass sich die Zuwendung der Sensibilisierungswoche im weitesten Sinne als Gegenleistung der Arbeitgeberin an die teilnehmenden Arbeitnehmer für das Zurverfügungstellen ihrer individuellen Arbeitskraft darstellte, hält revisionsrechtlicher Nachprüfung stand.

Nach Ansicht der Richter stand die Zuwendung im wirtschaftlichen Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis und stellte für die teilnehmenden Arbeitnehmer eine Frucht ihrer Arbeitsleistung dar. Anhaltspunkte dafür, dass die Zuwendung auf einer neben dem Arbeitsverhältnis bestehenden Sonderrechtsbeziehung zwischen der Arbeitgeberin und ihren Arbeitnehmern beruhte, hat das Finanzgericht nicht festgestellt.

Das Finanzgericht hat auch ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse der Arbeitgeberin an der Zuwendung in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise verneint. Die Würdigung der Richter des Finanzgerichts aus den Begleitumständen der Zuwendung ergibt nicht, dass der von der Arbeitgeberin mit der Sensibilisierungswoche zweifellos auch verfolgte betriebliche Zweck ganz im Vordergrund stand und ein damit einhergehendes eigenes Interesse der Arbeitnehmer, den Vorteil zu erlangen, deshalb vernachlässigt werden konnte, ist zumindest möglich und damit revisionsrechtlich bindend.

Dafür sprachen folgende Gründe: Die Arbeitnehmer waren nach den Feststellungen der Vorinstanz arbeitsrechtlich nicht verpflichtet, an der Sensibilisierungswoche teilzunehmen. Die Teilnahme war vielmehr freiwillig. Die Arbeitnehmer, die sich für die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche entschieden hatten, verpflichteten sich erst aufgrund einer gesonderten mit der Arbeitgeberin getroffenen Vereinbarung, während der Sensibilisierungswoche anwesend zu sein.

Die Richter des Finanzgerichts konnten auch nicht feststellen, dass es der Schwerpunkt des Programms der Sensibilisierungswoche gewesen sei, ein verändertes Führungsverhalten und ein anderes Miteinander-Umgehen in den Betrieben anzustoßen.

Das Programm der Sensibilisierungswoche und die daraus abgeleitete Würdigung der Veranstaltung als gesundheitspräventive Maßnahme auf freiwilliger Basis stehen nach Auffassung der Richter der Annahme entgegen, die Woche als betriebliche Fortbildungsveranstaltung anzusehen.

Gegen ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse der Arbeitgeberin spricht außerdem, dass die Teilnahme der Arbeitnehmer an der Sensibilisierungswoche nicht als Arbeitszeit zählte oder die Arbeitgeberin die Sensibilisierungswoche nicht zumindest auf die Arbeitszeit anrechnete. Vielmehr mussten die Arbeitnehmer für die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche Urlaub nehmen oder ihr Zeitguthaben aufwenden. Fahrtkosten mussten die teilnehmenden Arbeitnehmer ebenfalls selbst tragen.

Nach Auffassung der Richter liegt eine gesunde, leistungsbereite und leistungsfähige Arbeitnehmerschaft im Übrigen stets im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers. Daraus folgt aber nicht, dass das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers an der Gesunderhaltung seiner Arbeitnehmer es von vornherein ausschließt, eine Zuwendung an die Arbeitnehmer zur Gesundheitsförderung als Arbeitslohn zu qualifizieren.

Das Finanzgericht hat es auch zu Recht abgelehnt, so die Richter des BFH, die Aufwendungen der Arbeitgeberin für die Sensibilisierungswoche als gemischt veranlasst anzusehen. Denn eine Aufteilung von Sachzuwendungen an Arbeitnehmer in Arbeitslohn und Zuwendungen im betrieblichen Eigeninteresse scheidet aus, wenn die jewei-

ligen Veranlassungsbeiträge so ineinandergreifen, dass eine Trennung nicht möglich und daher von einer einheitlich zu beurteilenden Zuwendung auszugehen ist.

Die Sensibilisierungswoche kann nach Auffassung der Richter nur einheitlich beurteilt werden. Sie kann nicht in betriebsfunktionale Bestandteile und Elemente mit Vorteilscharakter aufgeteilt werden.

#### **! Praxishinweis:**

Maßnahmen des Arbeitgebers für die Gesundheitsvorsorge der Belegschaft, die keinen Bezug zu berufsspezifischen Gesundheitsbeeinträchtigungen aufweisen, führen zu Arbeitslohn, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände als Entlohnung darstellen. Dies hat der BFH für die Sensibilisierungswoche bejaht, da es sich um eine allgemein gesundheitspräventive Maßnahme auf freiwilliger Basis handelte. Maßnahmen zur Vermeidung berufsspezifischer Erkrankungen können hingegen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen und deshalb nicht als Arbeitslohn einzustufen sein. Zudem kommt für Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG in Betracht.

### **(33-2019) Unfall und Umzug im beruflichen Zusammenhang**

#### **■ Problem:**

**Welche Kosten für einen beruflich veranlassten Umzug und einen Unfall auf dem Weg zur ersten Tätigkeitsstätte kann ein Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen?**

#### **Die Entscheidung des Gerichts:**

Das Sächsische Finanzgericht hat mit der Entscheidung vom 18.05.2018 zum Aktenzeichen 4 K 194/18 diese Frage beantwortet.

#### **Sachverhalt:**

Der Arbeitnehmer hatte kurzfristig eine neue Beschäftigung gefunden. Vorübergehend war er am Arbeitsort in einem kleinen Apartmenthotel untergekommen und hat sich auf die Suche nach einer neuen, arbeitsplatznahen Wohnung begeben, um in diese berufsbedingt umzuziehen. Das Finanzamt erläuterte, dass bei einem beruflich veranlassten Wohnungswechsel die tatsächlichen Umzugskosten ohne weitere Prüfung grundsätzlich bis zur Höhe der Beträge als Werbungskosten abzugsfähig sind, die nach dem BUKG höchstens gezahlt würden. Reisekosten würden entsprechend § 7 Abs. 2 BUKG für höchstens zwei Tage zum Suchen und Besichtigen einer neuen Wohnung anerkannt. Dies ist im Streitfall geschehen, aber der Arbeitnehmer beantragte darüber hinaus für 12 Taxifahrten zur Wohnungsbesichtigung einen Werbungskostenabzug.

Zusätzlich hatte der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem berufsbedingten Umzug Handwerkerkosten, weil aus der bisherigen Wohnung Elektrogeräte entfernt werden mussten (Geräte getestet, ausgebaut und abtransportiert), die er im Zusammenhang mit dem Mietvertrags-

abschluss von der Wohnungseigentümerin als Bestandteil der Einbauküche habe erwerben müssen. Die Ausgaben waren nach Meinung des Arbeitnehmers entweder als Werbungskosten im Zusammenhang mit dem berufsbedingten Umzug zu berücksichtigen oder sie müssten hilfsweise als Handwerksleistungen in Abzug gebracht werden. Das Finanzamt argumentierte, dass die Aufwendungen für die Hausratsentsorgung keinen Eingang in die Werbungkostenermittlung finden könnten und auch keine Berücksichtigung nach § 35a EStG möglich sei, weil der Schwerpunkt der Leistung nicht im Haushalt (Entsorgung stehe im Vordergrund) des Arbeitnehmers ausgeübt worden sei.

Der Arbeitnehmer hatte zudem auf dem Weg zur Arbeit einen Unfall erlitten. Ihm sind Unfallfolgekosten für Medizin, Taxikosten für Fahrten zur Uniklinik, zum Orthopäden und zur Physiotherapie entstanden. Nach Auffassung des Finanzamts können Unfallfolgekosten nicht als Werbungskosten qualifiziert werden.

#### **Entscheidung:**

Die Richter des Finanzgerichts erkannten die Fahrten mit dem Taxi zur Besichtigung von Wohnungen als Werbungskosten an. Sie seien durch den Umzug und damit durch den Beruf veranlasst. Bei einem beruflich veranlassten Umzug gelten hinsichtlich der im Einzelnen abziehbaren Kosten die allgemeinen Grundsätze. Das öffentliche Umzugskostenrecht kann zwar Leitlinie sein, ist aber weder den Werbungskostenabzug begründend noch beschränkend. Die Kosten können zwar nach den Vorschriften des Bundesumzugkostengesetzes (BUKG) geltend gemacht werden, so die Richter. Es steht dem Steuerpflichtigen jedoch offen, ihm entstandene höhere Werbungskosten nachzuweisen. Dies hatte der Arbeitnehmer getan. Es war für die Rich-

ter des Finanzgerichts deshalb glaubhaft und nachvollziehbar, dass er in einem kurzen Zeitraum von knapp 1,5 Monaten 12 Fahrten für Wohnungsbesichtigungen mit dem Taxi zurückgelegt hat.

Die Richter des Finanzgerichts erkannten die Kosten im Zusammenhang mit der Entsorgung der Elektrogeräte zwar nicht als Werbungskosten an, begünstigte sie aber teilweise nach § 35a EStG. Bei den ausgeführten Arbeiten handele es sich auch um Leistungen, die zu den Leistungen eines Elektrikers gehören, namentlich das Testen von Geräten sowie der fachgerechte Ausbau der Geräte, während der Abtransport der Geräte keine fachspezifische Handwerksleistung darstelle. Diese Leistungen sind zum Teil im Haushalt des Arbeitnehmers erbracht worden. Das Testen der Geräte und der fachgerechte Ausbau erfolgten in der früheren Wohnung. Hat der Steuerpflichtige seinen Haushalt durch Umzug in eine andere Wohnung oder ein anderes Haus verlegt, gelten Maßnahmen zur Beseitigung der durch die bisherige Haushaltsführung verursachten Abnutzung (z. B. Renovierungsarbeiten eines ausziehenden Mieters) noch als im Haushalt erbracht. Da die Arbeitsleistung nur teilweise im Haushalt erfolgte, schätzten die Richter den außerhalb des Haushalts erbrachten Anteil auf 50 Prozent.

Die Krankheitskosten aufgrund des Unfalls im Zusammenhang mit dem beruflichen Anteil erkannten die Richter dagegen nicht an. Dies

begründeten die Richter mit der Entfernungspauschale, durch welche grundsätzlich sämtliche Aufwendungen abgegolten sind, die durch die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte veranlasst sind (§ 9 Abs. 2 Satz 1 EStG). Der BFH hat hierzu klargestellt, dass das Wort „sämtliche“ eindeutig ist und somit außergewöhnliche Wegekosten (wie z. B. Reparaturaufwendungen infolge einer Falschbetankung eines Kraftfahrzeugs auf der Fahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder auch Behandlungs- und Krankheitskosten, die durch einen Unfall auf der Fahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte verursacht wurden) – unabhängig von ihrer Höhe – unter die Abgeltungswirkung fallen.

Folgerichtig sind grundsätzlich auch Unfallkosten auf dem Weg zur Arbeit durch die Entfernungspauschale abgegolten. Die Finanzverwaltung unterscheidet aber weiterhin zwischen Unfallkosten (abzugsfähig) und z. B. den Kosten infolge eines Diebstahls oder für einen Austauschmotor (nicht abzugsfähig).

## ! Praxishinweis:

Wegen der Frage, ob Behandlungs- und Krankheitskosten nach einem Autounfall auf dem Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit der Entfernungspauschale abgegolten sind, läuft ein Revisionsverfahren (Az. VI R 40/18) vor dem BFH.

## (34-2019) Statt Gleitzone bei den Midijobs ab Juli Übergangsbereich

### Hintergrund:

Zum 01.07.2019 wird die Midijob-Grenze auf 1.300 Euro angehoben. Derzeit beträgt diese 850 Euro.

Dadurch profitieren zukünftig mehr Arbeitnehmer von günstigeren Sozialabgaben. Midijobber zählen zur Gruppe der Geringverdiener. Ihr Arbeitsentgelt ist höher als das eines 450-Euro-Minijobbers, so dass sie voll sozialversicherungspflichtig sind. Bis zu einer festgelegten Verdienstobergrenze sind dennoch verringerte Arbeitnehmerbeiträge zu zahlen.

Die bisherige Gleitzone wird zu einem sozialversicherungsrechtlichen Übergangsbereich. Zudem wird sichergestellt, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen führen.

Anstelle der für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer üblichen Beitragsbelastung von etwa 21 Prozent des Arbeitsentgelts steigt die Abgabenlast für Midijobber progressiv an. Dadurch wird für die Beitragsberechnung im Midijob eine reduzierte beitragspflichtige Einnahme ermittelt. Sie entspricht nicht dem tatsächlichen Arbeitsentgelt.

Die Beitragsverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt für jeden Versicherungszweig getrennt in drei Schritten:

1. Berechnung des Gesamtbeitrags ausgehend von der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme/Arbeitsentgelt,
2. Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitgebers ausgehend vom tatsächlichen Arbeitsentgelt,
3. Berechnung des Arbeitnehmeranteils durch Abzug des Arbeitgeberanteils vom Gesamtbeitrag.

Sobald der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitsentgelt die obere Midijob-Grenze erreicht, trägt er die für Arbeitnehmer übliche Abgabenlast.

Die Zugehörigkeit zum Personenkreis der Midijobber ist abhängig vom durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelt. Maßgeblich sind die für die nächsten 12 Monate mit hinreichender Sicherheit zu erwarten laufenden und einmaligen Einnahmen. Diese sind zu addieren und durch 12 zu teilen. Beträgt das Ergebnis mindestens 450,01 Euro, liegt ein Midijob vor.

Der Gesetzgeber hat die Obergrenze der vergünstigten Beitragsbelastung für Arbeitnehmer im Midijob von heute 850 Euro zum 01.07.2019 auf 1.300 Euro angehoben.

Arbeitnehmer, die heute 850 Euro verdienen, werden mit der üblichen Abgabenlast für versicherungspflichtige Arbeitnehmer von gut 20 Prozent belastet. Zukünftig wird ihr Anteil bei derselben Vergütung unter 18 Prozent liegen. Die volle Abgabenbelastung trifft Arbeitnehmer dann erst bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 1.300 Euro. Arbeitgeber haben ab 01.07.2019 für die betroffenen Arbeitnehmer

eine neue vorausschauende Betrachtung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes vorzunehmen. Zum 01.07.2019 wird zudem das bisherige Kennzeichen Gleitzone in den Meldungen abgeändert. Das neue Kennzeichen heißt Midijob. Auf den neuen Begriff „Übergangsbereich“ hat sich die Sozialversicherung nicht eingelassen.

Die bestehenden Auswahlziffern 0, 1 und 2 lauten dann

0 = kein Arbeitsentgelt innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV/Verzicht

1 = Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV

2 = Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV

Sofern Arbeitnehmer sich ab dem 01.07.2019 erstmalig aufgrund des erzielten Arbeitsentgeltes innerhalb der Grenzen des Übergangsbereichs befinden (450,01 bis 1.300,00 Euro), ist keine Ab- und Anmeldung vorzunehmen, um das Kennzeichen Übergangsbereich zu setzen. Das Kennzeichen ist erst bei der nächsten anstehenden Entgeltmeldung (z. B. Jahresmeldung oder Unterbrechungsmeldung) zu setzen.

Midijobber erwerben heute geringere Rentenleistungen, weil Rentenversicherungsbeiträge nicht vom tatsächlichen Arbeitsentgelt, sondern von einer fiktiven reduzierten beitragspflichtigen Einnahme gezahlt werden. Um Nachteile im Alter bei der Rente zu vermeiden, können sie bisher aber schriftlich gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären, dass sie volle Rentenversicherungsbeiträge nach dem tatsächlichen Entgelt zahlen möchten.

Dies ist ab 01.07.2019 nicht mehr vorgesehen und auch nicht erforderlich. Die geringere Beitragsbelastung führt dann nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen. Vielmehr werden Entgeltpunkte für Beitragszeiten aus einer Beschäftigung im Übergangsbereich immer aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt.

Die Pflicht zur Aufbewahrung der Verzichtserklärung ist mit der Aufgabe der Verzichtsmöglichkeit in der Beitragsverfahrensverordnung gestrichen worden. Dennoch sollten die bestehenden Verzichtserklärungen erst nach der nächsten Betriebsprüfung vernichtet werden.

**Achtung:** Im Jahr 2019 sind noch Entgeltmeldungen möglich mit Meldezeiträumen im Jahr 2018. In diesen Meldungen wird ein Meldezeitraum abgebildet, in dem der Verzicht möglich war. Insoweit muss für diese Meldungen die Möglichkeit bestehen, den Verzicht anzugeben.

Damit die Rentenversicherungsträger in den Fällen des Übergangsbereichs das tatsächliche Arbeitsentgelt der Rentenberechnung zugrunde legen, müssen Arbeitgeber diesen Wert in den Entgeltmeldungen zusätzlich angeben.

#### **Angabe des zusätzlichen Entgelts bereits ab dem 01.07.2019**

Die zusätzliche Angabe des tatsächlichen Entgelts hat bereits für den 01.07.2019 zu erfolgen. Durch das vorgezogene Inkrafttreten der zusätzlichen Angabe in den Entgeltmeldungen sind insbesondere für das Jahr 2019 Regelungen erforderlich, da ein unterjähriger Wechsel zwischen der Gleitzone und dem Übergangsbereich stattfindet. In der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens wurde beschlossen:

#### **1. In Entgeltmeldungen, die ausschließlich Zeiträume vor dem 01.07.2019 umfassen, ist für Beschäftigungen in der Gleitzone beim Kennzeichen Midijob**

0 = bei Verzicht auf die Anwendung der Gleitzone,

1 = bei monatlichen Arbeitsentgelten, die durchgehend in der Gleitzone liegen, oder

2 = bei monatlichen Arbeitsentgelten, die sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gleitzone liegen, keine zusätzliche Angabe des tatsächlichen Entgelts erforderlich.

#### **2. In Entgeltmeldungen, die Zeiträume umfassen, die über den 30.06.2019 hinausgehen, ist für Beschäftigungen in der Gleitzone bzw. im Übergangsbereich beim Kennzeichen Midijob**

0 = bei Verzicht auf die Anwendung der Gleitzone vor dem 01.07.2019,

1 = bei monatlichen Arbeitsentgelten, die durchgehend in der Gleitzone bzw. nach dem 30.06.2019 im Übergangsbereich liegen, oder

2 = bei Arbeitsentgelten, die sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gleitzone bzw. nach dem 30.06.2019 im Übergangsbereich liegen zusätzlich das Entgelt anzugeben, das der Rentenberechnung zugrunde zu legen ist.

#### **3. Dabei handelt es sich für Beschäftigungen in der Gleitzone bis zum 30.06.2019 um das verminderte beitragspflichtige Entgelt (sogenanntes Gleitzonen-Entgelt) und für Beschäftigungen im Übergangsbereich nach dem 30.06.2019 um das nicht verminderte Entgelt (tatsächliches Entgelt).**

Diese Regelung betrifft insbesondere die Jahresmeldung für 2019, die im Jahr 2020 abzugeben ist. Aber auch bei allen übrigen Entgeltmeldungen (z. B. Abmeldungen), die über den 30.06.2019 hinausgehen, ist diese Vorgabe zu berücksichtigen.

Alternativ können zum Stichtag eine Abmeldung mit dem beitragspflichtigen Entgelt und dem Abgabegrund 33 zum 30.06.2019 sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund 13 zum 01.07.2019 vorgenommen werden. In den dann folgenden Entgeltmeldungen für Zeiträume ab 01.07.2019 ist gleichermaßen das Entgelt zusätzlich anzugeben, das der Rentenberechnung zugrunde zu legen ist, sofern im Meldezeitraum eine Beschäftigung innerhalb des Übergangsbereichs vorliegt (tatsächliches Entgelt).

In Entgeltmeldungen, die ausschließlich Zeiträume nach dem 30.06.2019 umfassen, ist für Beschäftigungen im Übergangsbereich beim Kennzeichen Midijob

1 = bei monatlichen Arbeitsentgelten, die durchgehend im Übergangsbereich liegen, oder

2 = bei monatlichen Arbeitsentgelten, die sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereiches liegen, zusätzlich das tatsächliche Entgelt anzugeben.

#### **! Praxishinweis:**

Das Kennzeichen 0 (Verzicht auf die Anwendung der Gleitzone) findet keine Anwendung mehr, da der Verzicht ab dem 01.07.2019 wie beschrieben entbehrlich ist und insoweit aus dem Gesetz zum 01.07.2019 gestrichen wurde.

## (35-2019) Minijobber aus dem Ausland

### Hintergrund:

Wird ein Minijob in verschiedenen Ländern ausgeführt, muss der Arbeitgeber prüfen, welches Recht anzuwenden ist.

Arbeitnehmer aus dem Ausland können grundsätzlich auch auf Minijob-Basis beschäftigt werden.

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer aus dem Ausland auf Minijob-Basis einstellen möchten, müssen zunächst klären, ob die Beschäftigung auch nach deutschem Recht sozial zu versichern ist. Handelt es sich um einen 450-Euro-Minijob nach den in Deutschland anzuwendenden Rechtsvorschriften, stellt sich immer auch die Frage nach der Zahlung von Pauschalbeiträgen zur Krankenversicherung.

Der oberste Grundsatz lautet, dass ein Arbeitnehmer in dem Sozialversicherungssystem nur eines Staates versichert ist. Danach unterliegen Arbeitnehmer grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sie eine Beschäftigung ausüben. Dies gilt uneingeschränkt auch für Minijobs.

Bei einem ausschließlichen 450-Euro-Job gilt deutsches Sozialversicherungsrecht ungeachtet der Staatsangehörigkeit und des Wohnsitzes des Arbeitnehmers oder des Firmensitzes des Arbeitgebers. Der 450-Euro-Minijob ist bei der Minijob-Zentrale zu melden und es sind die üblichen Abgaben zu zahlen.

Bei Ausübung eines Minijobs in Deutschland und einer weiteren Beschäftigung in einem EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz können die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des ausländischen Mitgliedstaates auch für den Minijob in Deutschland gelten.

Dies muss der Arbeitnehmer durch Vorlage der sogenannten A1-Bescheinigung nachweisen, die zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ist. In diesem Fall finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen in Deutschland keine Anwendung. Sämtliche dem Arbeitgeber obliegenden Melde- und Beitragspflichten richten sich dann nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates.

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur an, wenn der Minijobber in Deutschland in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Das kann eine Pflichtversicherung, eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung sein. Der Minijob selbst begründet, anders als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen,

keinen Krankenversicherungsschutz. Insofern ist vom Arbeitgeber zu klären, ob der Arbeitnehmer anderweitig gesetzlich krankenversichert ist.

Seit dem 01.04.2007 ist geregelt, dass alle in Deutschland wohnenden Personen, die keinen Anspruch auf eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall haben und zuletzt gesetzlich krankenversichert oder gar nicht krankenversichert waren, dem Grunde nach der gesetzlichen Krankenversicherung zuzuordnen sind. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitnehmer, die eine nicht zur Versicherungspflicht führende, also regelmäßig geringfügige Beschäftigung (ausschließlich) in Deutschland ausüben, unabhängig vom gewöhnlichen Aufenthalt der betroffenen Person. Es handelt sich um die sogenannte Versicherungspflicht für „Nichtversicherte“.

Gibt ein Minijobber aus dem Ausland an, nicht in Deutschland gesetzlich krankenversichert zu sein, kommt die Versicherungspflicht für „Nichtversicherte“ zum Tragen. Ausgenommen hiervon sind nur Personen, die zuletzt privat krankenversichert waren. Dies kann bei Arbeitnehmern aus einem EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz auch eine in ihrem Heimatland bestehende oder bestandene private Krankenversicherung (PKV) sein. Sofern in den vom Arbeitgeber zu führenden Entgeltunterlagen kein Nachweis über eine PKV vorhanden ist, ist der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von 13 Prozent zu zahlen.

Bei Arbeitnehmern aus einem Staat, der nicht zu den EU-/EWR-Mitgliedstaaten sowie der Schweiz gehört (sog. Drittstaaten), gilt bei Ausübung eines 450-Euro-Minijobs generell deutsches Sozialversicherungsrecht. In diesem Fall ist es unerheblich, ob eine Beschäftigung im Heimatland besteht, da die Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht gelten. Ist der Arbeitnehmer nicht anderweitig in Deutschland gesetzlich krankenversichert, ist die Versicherungspflicht für „Nichtversicherte“ zu unterstellen und auch der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen. Dies gilt nicht, wenn er nachweist, dass er zuletzt in Deutschland privat krankenversichert war.

### ! Praxishinweis:

Auch bei Arbeitnehmern aus dem Ausland, die einen Minijob in Deutschland ausüben ist zu prüfen, welches Recht insbesondere für die Krankenversicherung gilt.

#### Impressum

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN  
Beraterbrief für die Personalpraxis  
34. Jahrgang 2019

**Chefredaktion:** Daniela Karbe-Geßler  
(verantwortlich für den Inhalt)

redaktion@datakontext.com

DATAKONTEXT GmbH  
www.datakontext.com  
Augustinusstr. 9d | 50226 Frechen

Tel.: 02234/98949-30  
Fax: 02234/98949-32

Bezugspreis: Jahresabo Euro 54,- zzgl. VK  
Erscheinungsweise: 12 Ausgaben im Jahr  
ISSN: 0931-5802

**Service für Zeitschriftenabonnements,  
Reklamationen, Adressänderungen:**  
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH  
Abonentenservice  
Hultschiner Straße 8 | 81677 München

Telefon 089/2183-7110  
Telefax 089/2183-7620  
E-Mail aboservice@hjr-verlag.de

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.